Institut de la statistique du Québec

flash-info

Février 2009
Volume 10, numéro 1

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La rémunération variable : concepts et données relatives aux entreprises québécoises de 200 employés et plus

Francine Ducharme et Nadège Jean

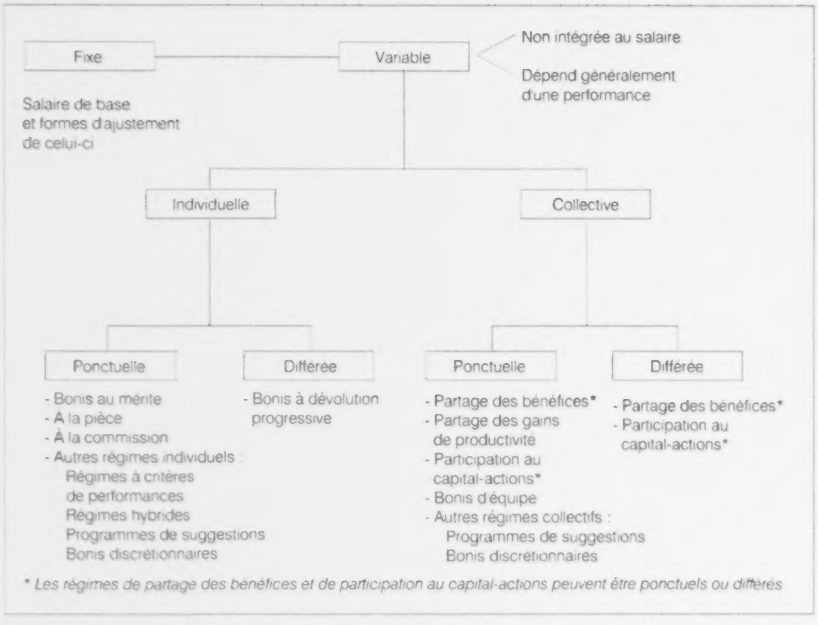
Depuis plusieurs années, la notion de rétribution pour l'exécution d'un travail prend en compte la performance, tant individuelle que collective, et la zone d'influence exercée par l'employé. Par conséquent, l'emploi comme tel n'est plus le seul déterminant de la rémunération; d'autres éléments, tels que le rendement et le niveau de responsabilité sont considérés. Ces éléments jouent un rôle important dans la rémunération accessible aux employés. Les nombreux programmes de rémunération variable instaurés dans les entreprises témoignent en effet de ce phénomène bien présent sur le marché du travail.

Cet article vise à définir la rémunération variable et à présenter les approches de collecte utilisées par l'Institut de la statistique du Québec dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Il fournit également quelques données sur les types de régimes de rémunération variable à court terme qui ont été observés en 2008, dans le cadre de cette enquête auprès des entreprises québécoises de 200 employés et plus. Il s'agit des premiers résultats sur la rémunération variable depuis la refonte de l'ERG.

Un concept bien défini

La figure 1 ci-dessous présente le modèle de la rémunération variable élaboré par l'Institut. La rémunération consentie à un employé peut être constituée de composantes « fixes » ou « variables ».

Figure 1
Modèle de la rémunération variable



Source : Institut de recherche et d'information sur la rémunération, *Rémunération variable : Description et tendances*

La rémunération fixe comprend principalement le salaire de base de l'employé. Elle s'apparente donc au modèle traditionnel où une prestation de travail déterminée, dans des conditions déterminées, donne lieu à une rémunération définie en fonction de la durée du travail.

Pour sa part, la portion « variable » de la rémunération n'est pas garantie d'une période à l'autre. Le montant de rémunération accordé dépend généralement d'une mesure de performance individuelle, collective ou organisationnelle. Il est non récurrent et remis en un ou plusieurs versements, sous forme monétaire ou sous d'autres formes (des actions ou des biens par exemple). Toutefois, certains versements ponctuels, particulièrement ceux qui sont offerts à titre de symbole, ne correspondent pas à la notion de rémunération variable, non pas parce qu'ils ne sont pas variables, mais parce qu'ils ne constituent pas de la rémunération comme telle. C'est le cas, par exemple, de la montre en or remise à un employé pour souligner ses 25 ans de service. L'Institut définit ainsi la rémunération variable :

« Toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise. »

Également dans ce numéro :

Au Québec, les immigrants travaillent-ils dans les mêmes secteurs d'activité économique que les Canadiens de naissance? 5

La rémunération des emplois exigeant un niveau de compétence universitaire ou collégiale est-elle plus élevée dans les entreprises où l'on retrouve les deux niveaux ou un seul? 8

Le modèle de la rémunération variable considère les différents régimes selon deux principales dimensions. D'une part, il distingue les régimes selon qu'ils se basent sur des critères de performance individuels ou collectifs. D'autre part, le modèle différencie les régimes selon que leur mode de versement est ponctuel ou différé.

Les régimes « individuels » sont basés sur des critères de performance reliés aux individus pour la détermination de la rémunération variable. Cette catégorie comprend, entre autres, les bonis au mérite, la rémunération à la pièce et la rémunération à la commission. Dans le cas des régimes « collectifs », les critères de performance pour évaluer la rémunération variable à verser concernent le groupe ou l'organisation. Il s'agit principalement des régimes suivants : le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions et les bonis d'équipe. Il existe également des régimes qui combinent les incitatifs individuels et collectifs; ce sont les régimes hybrides. Dans le modèle de l'Institut, ces derniers sont inclus dans les régimes individuels aux fins de la présentation étant donné que le critère final de détermination de la prime est individuel.

Les régimes de rémunération variable dont le versement des primes est « ponctuel », aussi appelés rémunération variable à court terme, sont des régimes où la prime est octroyée immédiatement à l'employé suivant une période de référence, généralement un an ou moins. Les régimes « différés », quant à eux, également appelés rémunération variable à long terme, n'accordent pas les primes immédiatement aux employés : celles-ci peuvent être remises en plusieurs versements sur une période plus ou moins longue. Par exemple, des versements peuvent être faits au nom de l'employé dans des fonds, et l'argent accumulé est remis à ce dernier lorsqu'il prend sa retraite ou quitte l'organisation.

Un aperçu des travaux de l'Institut sur la rémunération variable

L'Institut s'intéresse depuis plusieurs années à la rémunération variable. Les premiers travaux, réalisés à la fin des années 1990, ont porté sur les concepts entourant cette forme de rémunération et ont mené à l'élaboration d'un modèle de la rémunération variable. L'Institut a également développé une approche permettant d'intégrer les données de rémunération variable au concept de rémunération globale par heure travaillée utilisé dans l'ERG. Dans ce concept, les coûts engagés par un employeur au cours d'une année financière aux fins de la rémunération variable sont compris dans la rémunération directe – numérateur de l'équation. Pour plus de détails sur cette équation et les quatre composantes de la rémunération globale, le lecteur peut consulter, sur le site Web de l'Institut[1], le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*.

Par la suite, des données sur la rémunération variable ont été recueillies dans le cadre des éditions 1999 et 2000 de l'ERG. La première collecte couvrait la fréquence et les types de régimes. Ces données ont permis la diffusion d'un premier document faisant état de la prévalence des différents régimes selon les catégories d'emplois et les grands secteurs du marché du travail. Le rapport *La rémunération variable. Fréquences et caractéristiques selon les secteurs. Enquête 1999* est disponible sur le site Web de l'Institut[1].

La deuxième collecte, pour sa part, a permis à l'Institut de recueillir, outre la fréquence et les types de régimes, les primes versées au titre des régimes de rémunération variable à court terme. Ces données ont servi à mesurer l'impact de la rémunération variable sur les écarts de rémunération entre les salariés de l'administration québécoise et les autres salariés québécois. Trois grands secteurs sont comparés (employés autres que ceux de l'administration québécoise, secteurs privé et « autre public ») dans le document intitulé *Rémunération des salariés. Écarts de rémunération incluant la rémunération variable. 2000* (également disponible sur le site Web de l'Institut)[1]. On y présente les débours de la rémunération variable pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères comparés et les écarts au chapitre de la rémunération globale en incluant les débours de la rémunération variable.

Ces deux expériences ont mis en évidence la nécessité de prendre en compte la rémunération variable dans les travaux de l'Institut. En effet, la considération de cette composante permet de dresser un portrait plus représentatif de l'ensemble des formes de rémunération existantes dans les entreprises répondantes de l'ERG et de diffuser de l'information plus complète sur la rémunération globale dans les entreprises de 200 employés et plus.

Comme cet ajout nécessitait des développements et des ajustements à la méthodologie de l'ERG, l'Institut a privilégié l'intégration de façon récurrente de la rémunération variable dans les éléments couverts par cette enquête dans le cadre de sa révision[2].

L'approche de collecte et de traitement des coûts dans la nouvelle ERG

Types de régimes colligés

La collecte portant sur la rémunération variable concerne seulement les régimes à court terme, tant individuels que collectifs. Par conséquent, la rémunération variable à long terme n'est pas prise en compte dans l'ERG. Dans les régimes individuels, les régimes visés sont les programmes de bonis au mérite[3], la rémunération à la commission[4] et les autres régimes individuels excluant les régimes de rémunération à la pièce[5].

En ce qui concerne les régimes collectifs, ce sont les programmes de partage des bénéfices[6], de partage des gains de productivité[7], les bonis d'équipe[8] et les régimes collectifs autres que ceux-ci qui sont visés par l'enquête.

Enfin, les régimes hybrides complètent le portrait. Dans le modèle de la figure 1, ces derniers sont inclus dans les régimes individuels en raison de la finalité de la prime, mais dans l'ERG, les régimes hybrides font l'objet d'une collecte distincte à cause de leur taux de présence élevé.

Modes de collecte

Dans l'ERG, la collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier sur la rémunération des employés. Ce fichier salarial contient, pour chaque employé de l'entreprise, des données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur certaines caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Sur le plan des avantages sociaux, la collecte s'effectue au moyen de fiches qui permettent de recueillir les politiques et les caractéristiques des avantages sociaux de même que les taux d'utilisation. L'Institut dispose donc d'une information complète et pertinente servant à calculer les coûts des divers avantages sociaux. Ces deux modes de collecte (fichier sur la rémunération et fiches de collecte) sont utilisés afin de recueillir les éléments relatifs à la rémunération variable.

---

1. Site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Toutes nos publications », domaine « Travail et rémunération »
2. La brochure *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2008* présente la méthodologie de l'enquête, les nouvelles approches de collecte utilisées et l'état actuel et à venir des développements.
3. Montant forfaitaire non récurrent versé en plus du salaire de base pour reconnaître le rendement individuel.
4. Montant établi selon une mesure objective de performance. Son versement est souvent conditionnel à l'atteinte d'un quota préétabli. Ce mode de rémunération se retrouve presque uniquement chez le personnel de vente. Dans la documentation existante, les emplois de courtiers en valeurs mobilières, de conseillers en placements et d'agents d'assurances sont considérés comme des emplois de vente et peuvent donc être touchés par des régimes de rémunération à la commission.
5. La rémunération à la pièce est très peu répandue au Québec. À titre indicatif, les données du rapport *La rémunération variable. Fréquences et caractéristiques selon les secteurs. Enquête 1999* (disponible sur le site Web de l'Institut dans la section « Toutes nos publications », domaine « Travail et rémunération ») révèlent que ce régime est observé dans 1 % des établissements du secteur privé.
6. Montant forfaitaire calculé en fonction des bénéfices de l'entreprise.
7. Montant forfaitaire calculé en fonction de l'accroissement de la productivité de l'entreprise (ou d'un service, d'un département, d'une division...).
8. Montant forfaitaire calculé en fonction de la performance d'une équipe, que cette équipe soit mise sur pied pour un projet précis et sur une base temporelle définie ou formée sur une base permanente pour produire un bien ou service ou une partie de ce dernier (équipe de travail semi-autonome). Chacun des membres de l'équipe reçoit un boni si les critères fixés ont été atteints ou dépassés.

La collecte des données sur la rémunération variable porte sur la présence des régimes, les types de régimes offerts et les coûts engendrés par ceux-ci. Une fiche de présence permet de recueillir les données sur les types de régimes de rémunération variable applicables à chacun des modèles d'emplois de l'entreprise et d'identifier les emplois/employés admissibles. Le fichier salarial, quant à lui, est le mode de collecte privilégié pour recueillir les coûts de la rémunération variable puisqu'il permet l'obtention des débours pour chaque employé. Lorsque cette dernière information ne peut être transmise, les fiches de collecte sont utilisées; celles-ci servent à obtenir les débours pour chacun des régimes de rémunération variable. À partir de ces données, l'Institut peut calculer les coûts moyens par employé.

Données colligées et diffusées

Comme cela a déjà été mentionné, l'ERG a fait l'objet, au cours des dernières années, d'une refonte qui a permis d'élargir sa couverture en termes d'univers et d'emplois et d'introduire un cycle de collecte de trois ans. Afin d'implanter le cycle de collecte de trois ans, la population visée par l'ERG a été divisée en trois blocs égaux. Un échantillon d'entreprises est sélectionné dans chacun de ces blocs. L'introduction dans l'enquête des premiers blocs d'entreprises (appelés groupes de rotation) s'est échelonnée de 2006 à 2008. Ainsi, les deux premières éditions de la nouvelle enquête ne couvraient pas la totalité de l'échantillon (soit un tiers de l'échantillon en 2006 et les deux tiers en 2007). L'ERG 2008 est la première enquête qui couvre les trois groupes de rotation, soit 100 % de l'échantillon total. Tout le long de ces trois années, une série de développements ont été finalisés et introduits dans l'enquête. Ainsi, les approches de collecte ont été révisées, l'univers de l'enquête a été remanié, des données reposant sur davantage d'emplois que dans le passé ont été analysées, etc.

Le tableau 1 présente, selon les années d'enquête, les éléments recueillis en ce qui a trait à la rémunération variable ainsi que les objectifs quant à la diffusion des résultats.

Les enquêtes de 2006 et 2007 ont permis d'intégrer les divers éléments à prendre en considération dans la collecte de la rémunération variable et d'ajuster les modes de collecte aux particularités de ce type de rémunération. Les données alors recueillies n'ont toutefois pas été diffusées. Les résultats publiés dans le présent article portent sur la présence et les types de régimes de rémunération variable et sont basés sur la collecte réalisée dans l'ERG 2008 auprès du groupe de rotation C (entreprises en première année d'enquête). Après la prochaine enquête (ERG 2009), l'Institut diffusera encore seulement de l'information sur la présence des régimes de rémunération variable et les types de régimes offerts, mais l'information devrait être plus détaillée (par exemple les données pourraient être ventilées selon le secteur d'appartenance [privé/public] et les catégories d'emplois).

Tableau 1

Collecte de la rémunération variable dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, de 2006 à 2010, et diffusion prévue des résultats

Année d'enquête	Éléments recueillis	Diffusion
2006 à 2008		
Enquête 2006 (groupe A)	Présence	Aucune
Enquête 2007 (groupe A et B)	Présence	Aucune
Enquête 2008 (groupe A, B et C)	Présence et types de régimes	Présent article : (Flash-info, février 2009)
Enquête 2009 (groupes B, C et D) (100 % de l'échantillon)	Présence et types de régimes	Oui
	Coûts (débours)	Aucune
Enquête 2010 (groupes C, D et E) (100 % de l'échantillon)	Présence et types de régimes	Oui
	Coûts (débours)	Oui

La collecte des coûts débutera lors de l'ERG 2009, sauf dans le cas des régimes de rémunération à la commission. En effet, les débours relatifs à ces régimes ne sont pas pour l'instant colligés dans l'ERG. Ces régimes sont complexes et leurs paramètres varient beaucoup d'une organisation à l'autre; de plus, les modes de collecte actuels de l'ERG ne sont pas adaptés à ce type de rémunération. Ainsi, les résultats sur les régimes de rémunération à la commission porteront uniquement sur la prévalence de ceux-ci dans les entreprises québécoises.

Quant à la diffusion des débours, elle n'aura lieu qu'après l'ERG 2010 en raison de considérations méthodologiques. Il sera alors possible de calculer le pourcentage d'employés admissibles à un régime et les coûts moyens par emploi, catégorie et secteur. L'analyse des différentes enquêtes et des banques de données sur la rémunération à l'échelle canadienne montre que l'information par emploi[9] que détiendra l'Institut sera unique dans le domaine de la rémunération.

Quelques données sur la présence selon les types de régimes en 2008

La population visée par l'ERG regroupe l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Chaque entreprise échantillonnée est profilée, c'est-à-dire que l'entreprise est découpée en « unités de collecte » pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération en fonction des structures organisationnelles et des politiques de rémunération en place. Pour les entreprises dont les composantes ou le nombre d'établissements différents forment trois unités de collecte et plus, un échantillonnage des unités de collecte permet de diminuer la charge de travail pour les répondants tout en conservant la représentativité statistique dans l'ERG. Il est important de souligner que les résultats présentés dans cette section sont fondés sur la notion d'unité de collecte et non d'entreprise.

Lors de l'ERG 2008, des données sur la présence des régimes de rémunération variable à court terme et les types de régimes offerts ont été recueillies dans 121 unités en première année de collecte et faisant majoritairement partie du groupe de rotation C[10] ; elles ne représentent donc que partiellement les entreprises qui composent l'univers de l'ERG.

Les figures 2, 3 et 4, à la page suivante, présentent quelques données sur la présence de la rémunération variable à court terme selon les types de régimes.

9. L'*Enquête sur la rémunération globale* couvre dans un premier temps tous les emplois des entreprises visées grâce à un codage selon la Classification nationale des professions (CNP), une classification reconnue sur le marché canadien. Puis, un exercice détaillé d'appariement à des emplois repères est effectué par les professionnels en rémunération de l'Institut. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées, en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail.

10. Cinq unités de collecte proviennent du groupe de rotation B alors que 116 unités de collecte appartiennent au groupe de rotation C.

La collecte des données sur la rémunération variable porte sur la présence des régimes, les types de régimes offerts et les coûts engendrés par ceux-ci. Une fiche de présence permet de recueillir les données sur les types de régimes de rémunération variable applicables à chacun des modèles d'emplois de l'entreprise et d'identifier les emplois/employés admissibles. Le fichier salarial, quant à lui, est le mode de collecte privilégié pour recueillir les coûts de la rémunération variable puisqu'il permet l'obtention des débours pour chaque employé. Lorsque cette dernière information ne peut être transmise, les fiches de collecte sont utilisées; celles-ci servent à obtenir les débours pour chacun des régimes de rémunération variable. À partir de ces données, l'Institut peut calculer les coûts moyens par employé.

Données colligées et diffusées

Comme cela a déjà été mentionné, l'ERG a fait l'objet, au cours des dernières années, d'une refonte qui a permis d'élargir sa couverture en termes d'univers et d'emplois et d'introduire un cycle de collecte de trois ans. Afin d'implanter le cycle de collecte de trois ans, la population visée par l'ERG a été divisée en trois blocs égaux. Un échantillon d'entreprises est sélectionné dans chacun de ces blocs. L'introduction dans l'enquête des premiers blocs d'entreprises (appelés groupes de rotation) s'est échelonnée de 2006 à 2008. Ainsi, les deux premières éditions de la nouvelle enquête ne couvraient pas la totalité de l'échantillon (soit un tiers de l'échantillon en 2006 et les deux tiers en 2007). L'ERG 2008 est la première enquête qui couvre les trois groupes de rotation, soit 100 % de l'échantillon total. Tout le long de ces trois années, une série de développements ont été finalisés et introduits dans l'enquête. Ainsi, les approches de collecte ont été révisées, l'univers de l'enquête a été remanié, des données reposant sur davantage d'emplois que dans le passé ont été analysées, etc.

Le tableau 1 présente, selon les années d'enquête, les éléments recueillis en ce qui a trait à la rémunération variable ainsi que les objectifs quant à la diffusion des résultats.

Les enquêtes de 2006 et 2007 ont permis d'intégrer les divers éléments à prendre en considération dans la collecte de la rémunération variable et d'ajuster les modes de collecte aux particularités de ce type de rémunération. Les données alors recueillies n'ont toutefois pas été diffusées. Les résultats publiés dans le présent article portent sur la présence et les types de régimes de rémunération variable et sont basés sur la collecte réalisée dans l'ERG 2008 auprès du groupe de rotation C (entreprises en première année d'enquête). Après la prochaine enquête (ERG 2009), l'Institut diffusera encore seulement de l'information sur la présence des régimes de rémunération variable et les types de régimes offerts, mais l'information devrait être plus détaillée (par exemple les données pourraient être ventilées selon le secteur d'appartenance [privé/public] et les catégories d'emplois).

Tableau 1

Collecte de la rémunération variable dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, de 2006 à 2010, et diffusion prévue des résultats

Année d'enquête	Éléments recueillis	Diffusion
2006 à 2008		
Enquête 2006 (groupe A)	Présence	Aucune
Enquête 2007 (groupe A et B)	Présence	Aucune
Enquête 2008 (groupe A, B et C)	Présence et types de régimes	Présent article : (Flash-info, février 2009)
Enquête 2009 (groupes B, C et D) (100 % de l'échantillon)	Présence et types de régimes	Oui
	Coûts (débours)	Aucune
Enquête 2010 (groupes C, D et E) (100 % de l'échantillon)	Présence et types de régimes	Oui
	Coûts (débours)	Oui

La collecte des coûts débutera lors de l'ERG 2009, sauf dans le cas des régimes de rémunération à la commission. En effet, les débours relatifs à ces régimes ne sont pas pour l'instant colligés dans l'ERG. Ces régimes sont complexes et leurs paramètres varient beaucoup d'une organisation à l'autre; de plus, les modes de collecte actuels de l'ERG ne sont pas adaptés à ce type de rémunération. Ainsi, les résultats sur les régimes de rémunération à la commission porteront uniquement sur la prévalence de ceux-ci dans les entreprises québécoises.

Quant à la diffusion des débours, elle n'aura lieu qu'après l'ERG 2010 en raison de considérations méthodologiques. Il sera alors possible de calculer le pourcentage d'employés admissibles à un régime et les coûts moyens par emploi, catégorie et secteur. L'analyse des différentes enquêtes et des banques de données sur la rémunération à l'échelle canadienne montre que l'information par emploi[9] que détiendra l'Institut sera unique dans le domaine de la rémunération.

Quelques données sur la présence selon les types de régimes en 2008

La population visée par l'ERG regroupe l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Chaque entreprise échantillonnée est profilée, c'est-à-dire que l'entreprise est découpée en « unités de collecte » pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération en fonction des structures organisationnelles et des politiques de rémunération en place. Pour les entreprises dont les composantes ou le nombre d'établissements différents forment trois unités de collecte et plus, un échantillonnage des unités de collecte permet de diminuer la charge de travail pour les répondants tout en conservant la représentativité statistique dans l'ERG. Il est important de souligner que les résultats présentés dans cette section sont fondés sur la notion d'unité de collecte et non d'entreprise.

Lors de l'ERG 2008, des données sur la présence des régimes de rémunération variable à court terme et les types de régimes offerts ont été recueillies dans 121 unités en première année de collecte et faisant majoritairement partie du groupe de rotation C[10] : elles ne représentent donc que partiellement les entreprises qui composent l'univers de l'ERG.

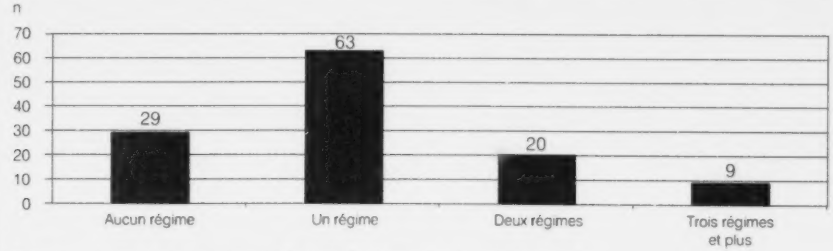
Les figures 2, 3 et 4, à la page suivante, présentent quelques données sur la présence de la rémunération variable à court terme selon les types de régimes.

9 L'*Enquête sur la rémunération globale* couvre dans un premier temps tous les emplois des entreprises visées, grâce à un codage selon la Classification nationale des professions (CNP), une classification reconnue sur le marché canadien. Puis, un exercice détaillé d'appariement à des emplois repères est effectué par les professionnels en rémunération de l'Institut. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées, en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail.

10 Cinq unités de collecte proviennent du groupe de rotation B alors que 116 unités de collecte appartiennent au groupe de rotation C.

Figure 2

Nombre d'unités enquêtées offrant de la rémunération variable à court terme, ERG 2008

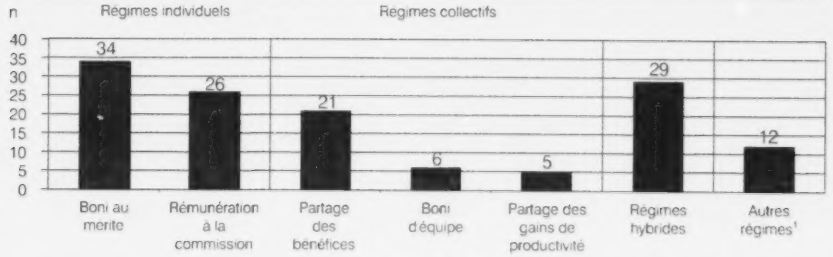


Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Parmi les 121 unités de collecte (UC) pour lesquelles des données ont été colligées sur la rémunération variable, 92 offrent au moins un régime, collectif ou individuel (soit plus des trois quarts).
- Parmi les unités de collecte offrant de la rémunération variable, près de 70 % (63 UC) ont un seul régime, 21,7 % ont implanté deux régimes (20 UC) et environ 10 % (9 UC) en offrent trois et plus.

Figure 3

Types de régimes de rémunération variable à court terme offerts dans les unités enquêtées, ERG 2008



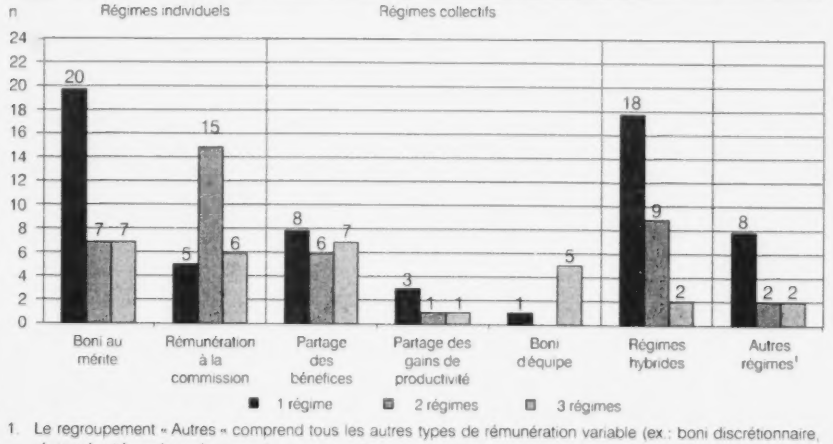
1 Le regroupement « Autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance).

Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans les 92 UC offrant de la rémunération variable, on dénombre 133 régimes de rémunération variable différents. Les régimes individuels représentent 45,1 % (60 régimes) de tous les régimes offerts; c'est environ deux fois plus que les régimes collectifs (32 régimes) et les régimes hybrides (29 régimes).
- Parmi les régimes individuels, le régime le plus souvent rencontré est celui des bonis au mérite (34 régimes); ce type de rémunération est présent dans 56,7 % des unités de collecte offrant un régime individuel. Dans le cas des régimes collectifs, c'est le partage des bénéfices qui est le plus fréquent (21 régimes); parmi les unités de collecte qui disposent de régimes collectifs, 65,6 % offrent ce type de régime.
- Sans tenir compte des critères individuels ou collectifs de performance, les trois types de régimes majoritairement observés sont : les bonis au mérite (25,6 % des régimes), les régimes hybrides (21,8 %) et la rémunération à la commission (19,5 %). Les régimes les moins fréquents sont le partage des gains de productivité (3,8 %) et les bonis d'équipe (4,5 %).

Figure 4

Types de régimes présents, pour les unités de collecte offrant un, deux ou trois régimes et plus de rémunération variable à court terme, ERG 2008



1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance).

Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Des 133 régimes dénombrés, 63 se retrouvent dans des unités de collecte n'offrant qu'un seul régime de rémunération variable à court terme, 40 sont dans des unités de collecte offrant deux types de régimes alors que 30 sont présents dans des unités qui offrent trois types de régimes différents.
- Parmi les 63 régimes de rémunération variable observés dans les unités de collecte n'offrant qu'un seul type de régime, ce sont les régimes individuels qui sont les plus fréquents (25 régimes); le boni au mérite est le type de régime individuel majoritairement offert, soit pour une proportion de 80 % (20 régimes).
- On retrouve aussi en plus grand nombre les régimes individuels (22 régimes) parmi les 40 régimes établis dans les unités de collecte où deux types sont offerts. Les régimes de rémunération à la commission y sont nettement plus présents que les autres, avec un taux de 68,2 % (15 régimes).
- Parmi les régimes établis dans les unités de collecte en offrant trois types différents (30 régimes), on retrouve le même nombre de régimes collectifs et de régimes individuels (13 dans chacune des catégories). À l'exception du « partage des gains de productivité » qui n'est observé que dans une unité de collecte offrant trois régimes, la proportion de régimes offerts selon le type est relativement similaire : le boni au mérite (7 régimes), le partage des bénéfices (7 régimes), la rémunération à la commission (6 régimes) et le boni d'équipe (5 régimes).

Au Québec, les immigrants travaillent-ils dans les mêmes secteurs d'activité économique que les Canadiens de naissance?

Sandra Gagnon

Au Québec, la participation au marché du travail est différente selon qu'il s'agisse d'immigrants ou de personnes nées au Canada[1]; les immigrants affichent notamment de plus faibles niveaux d'activité. Mais une fois en emploi, observe-t-on toujours des différences entre ces deux catégories de travailleurs? Cet article apportera un éclairage sur le sujet en présentant une analyse comparative entre les immigrants et les personnes nées au Canada au regard des secteurs d'activité économique dans lesquels ils travaillent. Nous verrons, dans un premier temps, dans quels secteurs les immigrants œuvrent en fonction du nombre d'années de résidence et du sexe. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur le taux de présence des immigrants selon le secteur, c'est-à-dire la proportion de l'emploi d'un secteur qui revient aux travailleurs immigrants.

Les données sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada et portent sur l'année 2007. L'objectif étant de regarder la situation des travailleurs, l'analyse concerne les personnes âgées de 25 à 54 ans. Ce choix a été fait en fonction des données disponibles et vise notamment à exclure l'essentiel de l'emploi étudiant – qui fait partie d'une réalité particulière – et à permettre la comparaison avec les autres analyses menées sur le sujet. À titre d'information complémentaire, en 2007, parmi les 337 200 travailleurs immigrants âgés de 25 à 54 ans, 3,3 % sont aux études à temps plein. L'emploi étudiant devrait donc n'avoir qu'une incidence minime sur l'analyse présentée.

Analyse générale

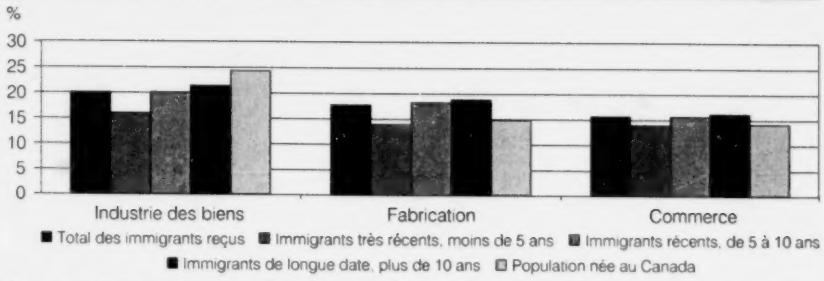
Au Québec en 2007, l'industrie des biens regroupe près du quart des travailleurs nés au Canada mais seulement le cinquième des immigrants reçus[2] (voir figure 1), soit 67 600 personnes contre 269 600 dans l'industrie des services. Les immigrants sont donc proportionnellement plus présents dans l'industrie des services (80,0 %) que les personnes nées au Canada (75,6 %).

La répartition, en pourcentage, des travailleurs immigrants entre les divers secteurs d'activité économique est assez similaire à celle des travailleurs nés au Canada – c'est-à-dire que l'écart entre les deux groupes est de moins de 2 points de pourcentage – sauf pour sept secteurs (voir figure 2), dont cinq relèvent de l'industrie des services.

On constate que le secteur de la fabrication, qui est le principal employeur des Canadiens de naissance, est aussi le principal employeur des immigrants (travailleurs âgés de 25 à 54 ans). Les immigrants y sont cependant proportionnellement plus présents (17,7 %) que les travailleurs nés au Canada (14,8 %). Le commerce vient au second rang dans les deux cas, mais la proportion de travailleurs immigrants (15,7 %) qui y occupent un emploi est similaire à celle des Canadiens de naissance (14,2 %).

Figure 1

Proportion de travailleurs âgés entre 25 et 54 ans dans l'industrie des biens et dans les secteurs de la fabrication et du commerce, immigrants selon le nombre d'années de résidence et Canadiens de naissance, Québec, 2007



Note : Pour connaître les proportions relatives à l'industrie des services, soustraire de 100 la proportion qui se rapporte à l'industrie des biens.

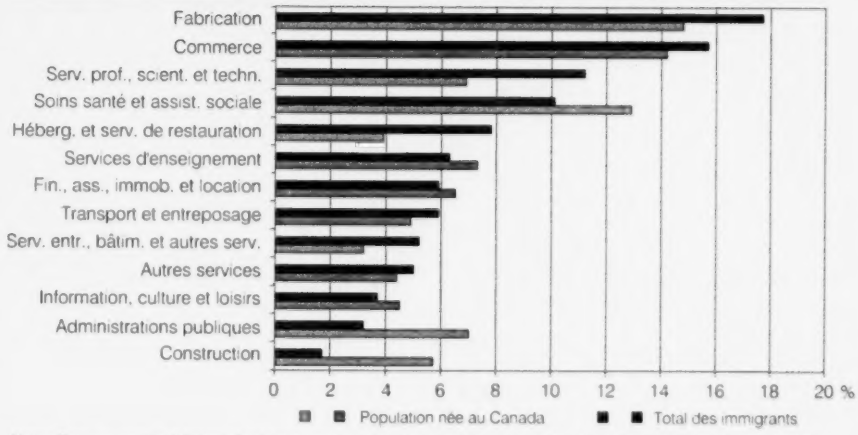
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Outre le secteur de la fabrication, les immigrants sont plus susceptibles que les Canadiens de naissance de se retrouver dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, dans celui de l'hébergement et des services de restauration et dans celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Ils sont cependant moins sujets que les travailleurs nés au Canada à occuper un emploi dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale et des administrations publiques.

La figure 2 illustre bien les différences entre la répartition de l'emploi des immigrants et celle des personnes nées au Canada. Dans l'industrie des biens, une plus grande part des immigrants se retrouve dans le secteur de la fabrication alors qu'une part nettement plus faible œuvre dans les autres secteurs de l'industrie des biens, incluant le secteur de la construction.

Figure 2

Répartition des travailleurs immigrants et des travailleurs nés au Canada selon certains secteurs d'activité économique, travailleurs âgés entre 25 et 54 ans, Québec, 2007



Note : Sont en vert les bâtons où l'écart entre les personnes nées au Canada et les immigrants est de 2 points de pourcentage ou plus.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Pierre-Olivier Ménard (2008) « La participation des immigrants au marché du travail québécois en 2007 », *Flash-info travail et rémunération*, vol. 9, no 1, février.
2. Selon Statistique Canada, un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les citoyens canadiens de naissance et les résidents non permanents ne sont pas considérés comme des immigrants reçus.

En ce qui a trait aux cinq secteurs compris dans l'industrie des services, deux montrent des écarts particulièrement prononcés – du simple au double – entre immigrants et personnes nées au Canada. Par rapport aux Canadiens de naissance, on retrouve en effet une proportion deux fois plus importante d'immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (7,8 % contre 3,9 %), alors qu'une part plus de deux fois moindre est observée dans le secteur des administrations publiques (3,2 % contre 7,0 %).

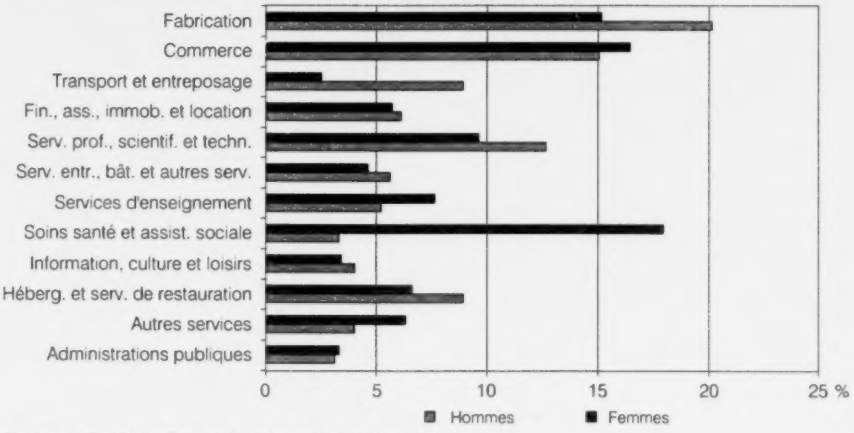
Analyse selon le nombre d'années de résidence

À la lecture de la figure 1, on peut constater que la répartition de l'emploi des immigrants entre l'industrie des biens et l'industrie des services tend à se rapprocher de celle des Canadiens de naissance à mesure que s'élève le nombre d'années de résidence. Ainsi, la proportion d'immigrants œuvrant dans l'industrie des biens passe de 16,0 % chez les immigrants très récents (moins de 5 ans) à 21,4 % chez les immigrants de longue date (plus de 10 ans), soit une part qui avoisine celle notée chez les personnes nées au Canada (24,4 %). L'inverse est observé dans l'industrie des services; la proportion d'immigrants qui y occupent un emploi diminue avec le nombre d'années de résidence, passant de 84,2 % chez les immigrants très récents à 78,6 % chez ceux de longue date (75,6 % chez les Canadiens de naissance).

Dans les sept secteurs où des différences notables sont observées, la situation est très variable. Plus le nombre d'années de résidence est élevé, plus grandes sont les chances que le travailleur immigrant se retrouve dans le secteur de la fabrication; on s'éloigne alors de la proportion notée chez les personnes nées au Canada. La part d'immigrants très récents qui occupent un emploi dans le secteur de la fabrication est de 14,0 %, une proportion près de celle des Canadiens de naissance (14,8 %). Les immigrants récents et ceux de longue date, quant à eux, y sont plus présents (parts respectives de 18,3 % et 18,8 %). Dans d'autres secteurs comme ceux de la construction et des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, la proportion d'immigrants que regroupe le secteur se rapproche de celle des Canadiens de naissance à mesure que s'accroît le nombre d'années de résidence. Dans le premier cas, la proportion s'élève avec le nombre d'années de résidence tandis qu'une diminution est observée dans le deuxième cas. En ce qui concerne les autres secteurs, il semble que ce sont les immigrants récents (de 5 à 10 ans) qui montrent la proportion la plus près de celle des travailleurs nés au Canada. Notons enfin que la proportion de travailleurs immigrants dans le secteur du commerce augmente avec le nombre d'années de résidence (de 14,0 % chez les immigrants très récents à 16,2 % chez ceux de longue date), s'éloignant ainsi – comme dans le cas du secteur de la fabrication – de la proportion enregistrée chez les personnes nées au Canada (14,2 %).

Figure 3

Répartition des travailleurs immigrants selon certains secteurs d'activité économique, par sexe, travailleurs âgés entre 25 et 54 ans, Québec, 2007



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Analyse selon le sexe

Comme l'on peut s'y attendre, en 2007, la proportion de travailleurs immigrants qui œuvrent dans l'industrie des biens est plus élevée chez les hommes (23,6 %) que chez les femmes (16,0 %). À l'inverse, on retrouve, dans l'industrie des services, 84,0 % de l'emploi des femmes immigrantes et 76,5 % de celui des hommes immigrants. La différence entre les sexes est plus importante chez les personnes nées au Canada puisqu'une plus grande part des hommes (35,0 %) et une plus faible proportion de femmes (13,0 %) travaillent dans l'industrie des biens.

Ces résultats révèlent également que chez les hommes, on retrouve proportionnellement moins de travailleurs immigrants que de travailleurs nés au Canada dans l'industrie des biens et plus dans celle des services. La situation inverse est observée chez les femmes. L'analyse selon les secteurs d'activité économique montre aussi des différences selon le sexe entre les travailleurs immigrants et ceux nés au Canada. Nous regarderons d'abord les deux principaux secteurs et nous nous pencherons ensuite sur les écarts les plus prononcés.

En ce qui concerne le secteur de la fabrication, la différence observée entre les immigrants et les personnes nées au Canada est le fait des femmes. En effet, alors qu'un peu plus d'un homme sur cinq travaille dans le secteur de la fabrication (voir figure 3), et ce, peu importe qu'il soit immigrant ou né au Canada, la proportion des femmes immigrantes qui se retrouvent dans ce secteur est nettement plus importante que celle des femmes nées au Canada (respectivement 15,1 % et 8,8 %).

Comme le révèle la figure 3, une bonne proportion d'hommes et de femmes immigrants se retrouvent dans le secteur du commerce, soit respectivement 15,0 % et 16,4 %; chez les hommes, la proportion est similaire à celle des Canadiens de naissance (14,6 %) mais dans le cas des femmes, la proportion est légèrement supérieure à celle des personnes nées au Canada (13,8 %).

Par ailleurs, l'analyse différenciée selon le sexe met en évidence des écarts notables entre immigrants et Canadiens de naissance dans d'autres secteurs. Tout d'abord, les hommes immigrants sont beaucoup moins susceptibles que les Canadiens de naissance de se retrouver dans le secteur de la construction (proportions respectives de 2,8 % et 9,4 %), alors que les femmes sont quasi absentes de ce secteur peu importe leur statut. Un écart important est aussi noté dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, mais cette fois-ci, il concerne les deux sexes; autant les hommes (12,6 %) que les femmes immigrants (9,6 %) sont plus présents dans ce secteur que leurs homologues nés au Canada (respectivement 7,3 % et 6,4 %). Le secteur de l'hébergement et des services de restauration attire également l'attention. Rappelons que dans l'ensemble, on y retrouve proportionnellement deux fois plus de travailleurs immigrants que de travailleurs nés au Canada. Cette situation est essentiellement le fait des hommes puisque 8,9 % de l'emploi des immigrants masculins s'y retrouve contre seulement 2,6 % chez leurs homologues nés au Canada, tandis que la différence n'est pas très importante du côté des femmes. Enfin, un écart non négligeable est aussi relevé dans le secteur des administrations publiques, et ce, pour les deux sexes. Les immigrants sont en effet moins sujets à s'y retrouver que la population née au Canada : 3,1 % contre 6,6 % chez les hommes et 3,3 % contre 7,5 % chez les femmes.

Taux de présence des travailleurs immigrants dans les secteurs d'activité économique

En 2007, les immigrants représentent 12,4 % de l'ensemble des travailleurs québécois âgés de 25 à 54 ans (voir tableau 1). Ils sont légèrement sous-représentés dans l'industrie des biens et surreprésentés dans celle des services. Les résultats montrent également que les travailleurs immigrants sont sous-représentés dans les secteurs de la construction et des administrations publiques. À l'opposé, ils sont fortement surreprésentés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques et dans celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien.

L'analyse selon le sexe révèle que le taux de présence des immigrants est de 12,7 % chez les hommes et de 12,0 % chez les femmes. On constate que les hommes immigrants sont légèrement surreprésentés dans l'industrie des services et que les femmes immigrantes le sont dans l'industrie des biens. Chez les hommes, les immigrants représentent près du tiers des travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration; ils constituent environ le cinquième des travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que de celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Du côté des femmes, les immigrantes occupent près du cinquième des emplois dans le secteur de la fabrication, et respectivement 17,6 % et 17,0 % des emplois des secteurs des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien et des services professionnels, scientifiques et techniques.

Tableau 1

Taux de présence des travailleurs immigrants dans divers secteurs d'activité économique, pour l'ensemble et selon le sexe, travailleurs âgés entre 25 et 54 ans, Québec, 2007

Secteur d'activité économique	Taux de présence des travailleurs immigrants		
	Ensemble	Hommes	Femmes
	%		
Emploi total	**12,4**	**12,7**	**12,0**
Industrie des biens	**10,4**	**8,9**	**14,5**
Agriculture	x	x	x
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	x	x	x
Services publics	x	x	x
Construction	4,1	x	x
Fabrication	14,4	12,5	19,0
Industrie des services	**13,0**	**14,6**	**11,7**
Commerce	13,5	13,0	14,0
Transport et entreposage	14,6	14,9	13,5
Finance, assurances, immobilier et location	11,4	16,1	8,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,7	20,1	17,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	18,5	19,1	17,6
Services d'enseignement	10,9	13,8	9,3
Soins de santé et assistance sociale	10,0	8,9	10,3
Information, culture et loisirs	10,5	10,8	9,9
Hébergement et services de restauration	21,8	32,7	14,4
Autres services	13,9	12,0	16,0
Administrations publiques	6,0	6,3	5,7

x : Donnée confidentielle

Note : Le taux de présence correspond au nombre de travailleurs immigrants reçus par rapport au total des travailleurs immigrants reçus et nés au Canada (les travailleurs immigrants non reçus sont donc exclus de ce total).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En bref...

Nous avons vu que les immigrants, comparativement aux Canadiens de naissance, sont moins susceptibles d'occuper un emploi dans l'industrie des biens et, en conséquence, sont plus sujets à se retrouver dans l'industrie des services. De plus, les travailleurs immigrants se partagent entre les secteurs d'activité économique sensiblement de la même manière que les travailleurs nés au Canada, mais des écarts notables sont relevés dans sept secteurs. Ils sont en effet proportionnellement plus nombreux que les Canadiens de naissance dans les secteurs de la fabrication, des services professionnels, scientifiques et techniques, de l'hébergement et des services de restauration et des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Ils le sont moins dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale et des administrations publiques. Nous avons aussi constaté que la répartition des travailleurs immigrants entre l'industrie des biens et celle des services tend à se rapprocher de celle des travailleurs nés au Canada à mesure que s'élève le nombre d'années de résidence. L'analyse selon le sexe a quant à elle révélé que les hommes immigrants sont proportionnellement moins présents dans l'industrie des biens que leurs homologues nés au Canada et sont en conséquence plus sujets à se retrouver dans l'industrie des services: l'inverse est toutefois noté chez les femmes. Enfin, les immigrants représentent 12,4 % de l'ensemble des travailleurs âgés de 25 à 54 ans; ils sont légèrement sous-représentés dans l'industrie des biens et surreprésentés dans celle des services.

Taux de présence des travailleurs immigrants dans les secteurs d'activité économique

En 2007, les immigrants représentent 12,4 % de l'ensemble des travailleurs québécois âgés de 25 à 54 ans (voir tableau 1). Ils sont légèrement sous-représentés dans l'industrie des biens et surreprésentés dans celle des services. Les résultats montrent également que les travailleurs immigrants sont sous-représentés dans les secteurs de la construction et des administrations publiques. À l'opposé, ils sont fortement surreprésentés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques et dans celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien.

L'analyse selon le sexe révèle que le taux de présence des immigrants est de 12,7 % chez les hommes et de 12,0 % chez les femmes. On constate que les hommes immigrants sont légèrement surreprésentés dans l'industrie des services et que les femmes immigrantes le sont dans l'industrie des biens. Chez les hommes, les immigrants représentent près du tiers des travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration; ils constituent environ le cinquième des travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que de celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Du côté des femmes, les immigrantes occupent près du cinquième des emplois dans le secteur de la fabrication, et respectivement 17,6 % et 17,0 % des emplois des secteurs des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien et des services professionnels, scientifiques et techniques.

Tableau 1

Taux de présence des travailleurs immigrants dans divers secteurs d'activité économique, pour l'ensemble et selon le sexe, travailleurs âgés entre 25 et 54 ans, Québec, 2007

Secteur d'activité économique	Taux de présence des travailleurs immigrants		
	Ensemble	Hommes	Femmes
	%		
Emploi total	**12,4**	**12,7**	**12,0**
Industrie des biens	**10,4**	**8,9**	**14,5**
Agriculture	x	x	x
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	x	x	x
Services publics	x	x	x
Construction	4,1	x	x
Fabrication	14,4	12,5	19,0
Industrie des services	**13,0**	**14,6**	**11,7**
Commerce	13,5	13,0	14,0
Transport et entreposage	14,6	14,9	13,5
Finance, assurances, immobilier et location	11,4	16,1	8,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,7	20,1	17,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	18,5	19,1	17,6
Services d'enseignement	10,9	13,8	9,3
Soins de santé et assistance sociale	10,0	8,9	10,3
Information, culture et loisirs	10,5	10,8	9,9
Hébergement et services de restauration	21,8	32,7	14,4
Autres services	13,9	12,0	16,0
Administrations publiques	6,0	6,3	5,7

x : Donnée confidentielle

Note : Le taux de présence correspond au nombre de travailleurs immigrants reçus par rapport au total des travailleurs immigrants reçus et nés au Canada (les travailleurs immigrants non reçus sont donc exclus de ce total).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En bref...

Nous avons vu que les immigrants, comparativement aux Canadiens de naissance, sont moins susceptibles d'occuper un emploi dans l'industrie des biens et, en conséquence, sont plus sujets à se retrouver dans l'industrie des services. De plus, les travailleurs immigrants se partagent entre les secteurs d'activité économique sensiblement de la même manière que les travailleurs nés au Canada, mais des écarts notables sont relevés dans sept secteurs. Ils sont en effet proportionnellement plus nombreux que les Canadiens de naissance dans les secteurs de la fabrication, des services professionnels, scientifiques et techniques, de l'hébergement et des services de restauration et des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Ils le sont moins dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale et des administrations publiques. Nous avons aussi constaté que la répartition des travailleurs immigrants entre l'industrie des biens et celle des services tend à se rapprocher de celle des travailleurs nés au Canada à mesure que s'élève le nombre d'années de résidence. L'analyse selon le sexe a quant à elle révélé que les hommes immigrants sont proportionnellement moins présents dans l'industrie des biens que leurs homologues nés au Canada et sont en conséquence plus sujets à se retrouver dans l'industrie des services. L'inverse est toutefois noté chez les femmes. Enfin, les immigrants représentent 12,4 % de l'ensemble des travailleurs âgés de 25 à 54 ans; ils sont légèrement sous-représentés dans l'industrie des biens et surreprésentés dans celle des services.

La rémunération des emplois exigeant un niveau de compétence universitaire ou collégiale est-elle plus élevée dans les entreprises où l'on retrouve les deux niveaux ou un seul?

Entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, domaine des sciences naturelles et appliquées

Cindy Maher, CRHA

Cet article présente des données sur la rémunération des employés réguliers à temps plein dont les emplois exigent un niveau de compétence universitaire ou collégiale dans le domaine des sciences naturelles et appliquées. Dans cette analyse, l'Institut s'est en effet limité au secteur privé ainsi qu'à un seul domaine d'activité de la *Classification nationale des professions* (CNP). Le choix du domaine a été réalisé sur la base de deux critères. D'une part, le domaine devait comporter des groupes intermédiaires dans les deux niveaux de compétence ciblés. D'autre part, afin de mettre en lien la rémunération des emplois des niveaux universitaire et collégial, il devait être possible de lier certains groupes intermédiaires des deux niveaux de compétence selon des champs d'activité communs. Selon ces deux critères, le domaine offrant le plus de possibilités d'analyse est celui des sciences naturelles et appliquées.

Les données proviennent de la collecte 2007 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes et ces emplois se voient attribuer un code selon la CNP (pour plus de détails, voir l'encadré de la page 11).

Le portrait de l'effectif dans le secteur privé (selon les domaines et les groupes de compétence)

Le tableau 1 présente la répartition des employés réguliers à temps plein par groupe de compétence et domaine d'activité dans le secteur privé (selon la CNP).

Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte approximativement 957 entreprises et touche une population d'environ 957 645 employés réguliers à temps plein. Dans le secteur privé, la population estimée est de 510 152 employés réguliers à temps plein, ce qui représente 53 % de l'ensemble.

Dans le domaine des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, la population estimée est de 58 801 employés (11,5 % du total des employés dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé). Ce domaine compte 26 429 employés dans le niveau de compétence universitaire (39,3 % de l'effectif total de ce niveau) et 28 622 employés dans le niveau de compétence collégiale (18,6 % de l'effectif total de ce niveau).

La rémunération des emplois exigeant une formation universitaire ou collégiale

Le tableau 2 présente, pour les groupes intermédiaires (emplois) des niveaux de compétence universitaire et collégiale du domaine ciblé, les salaires annuels moyens, les heures régulières hebdomadaires de travail ainsi que des données sur les échelles salariales (effectif rémunéré selon une échelle et maximum normal[1]).

Les données sur les salaires et les échelles salariales sont celles en vigueur en 2007. Le salaire présenté correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail et inclut les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

- Le salaire moyen estimé des emplois de niveau de compétence universitaire s'établit à 69 770 $, soit 18 964 $ de plus que le salaire du niveau collégial (50 806 $).

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein, par groupe de compétence et domaine d'activité, secteur privé[1], Québec, 2007

Groupe de compétence[2]	Affaires, finance et administration (1)		Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)		Secteur de la santé (3)		Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (4)		Arts, culture, sports et loisirs (5)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestion (0)[4]	14 621*	38,73	3 750	9,93	391**	1,03	8**	0,02	4 807*	12,73
Universitaire (1)	28 452*	42,27	26 429*	39,27	1 024**	1,52	6 814*	10,12	4 585*	6,81
Collégiale (2-3)[5]	34 938	22,71	28 622	18,60	922**	0,60	525**	0,34	5 491*	3,57
Secondaire (4)	54 996	31,95	...	...	1 835**	1,07	...	...	...	...
Formation en cours (6)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Emplois non codés[6]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Total[3]	**133 006**	**26,07**	**58 801**	**11,53**	**4 173**	**0,82**	**7 347**	**1,44**	**14 883**	**2,92**

... N'ayant pas lieu de figurer.

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1 Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG.

2 Dans la CNP, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire).

3 Le total peut différer de la somme des parties en raison des arrondissements.

4 Dans ce tableau, les cadres supérieurs sont inclus dans le total du groupe de la gestion. Ce dernier compte environ 4 262 cadres supérieurs.

5 Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un cégep, mais considère également d'autres formations jugées équivalentes (pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP).

6 Un certain nombre d'emplois n'ont pu être codés CNP (environ 17 307 employés; 3,39 % de l'effectif total; ils sont inclus dans le total de l'effectif).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*.

1 Le maximum normal est un paramètre important dans le domaine de la rémunération; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché.

Tableau 2

Salaires annuels moyens, heures et échelles salariales, groupes intermédiaires de la CNP, dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale, domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », secteur privé, Québec, 2007

Code	Titre du groupe	Effectif[1]	Salaire	Heures	Échelles salariales	
					Effectif échelle	Maximum normal
		n	$	h	%	$
Formation universitaire						
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 21)						
211	Professionnels des sciences physiques (ex.: physiciens, chimistes et géologues)	313	72 113	38,3	78,1	79 710
212	Professionnels des sciences de la vie (ex.: biologistes et agronomes)	75	70 234	38,5	83,2	82 380
213	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	1 920	71 438	38,6	85,3	74 131
214	Autres professionnels en génie	2 931	76 191	38,1	79,5	83 243
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	54	53 893	37,1	96,4	56 036
216	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	165	62 053	35,5	65,3	65 489
217	Professionnels en informatique	3 673	65 373	36,4	79,9	65 731
Moyenne		...	**69 770**	**37,4**	**80,7**	**72 911**
Formation collégiale						
Personnel technique des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 22)						
221	Personnel technique des sciences physiques (ex.: techniciens en chimie et géologie)	405	52 887	37,3	37,3	56 584
222	Personnel technique des sciences de la vie (ex.: techniciens en biologie)	127	46 473	38,8	19,9	52 874
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	2 427	56 939	38,6	68,8	60 282
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	1 927	49 509	38,3	42,0	55 097
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	963	45 887	38,2	87,7	53 534
226	Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation	611	58 234	38,9	48,3	61 277
227	Officiers et contrôleurs des services de transport	166	87 515	39,9	75,8	111 137
228	Personnel technique en informatique	2 514	47 537	37,2	73,5	52 230
Moyenne		...	**50 806**	**38,0**	**62,8**	**55 888**
Moyenne – formation universitaire et collégiale		...	**59 966**	**37,7**	**71,4**	**65 166**

... N ayant pas lieu de figurer.

Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

1. Données observées dans les entreprises répondantes de l'ERG 2007.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*.

Vente et services (6)		Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		Total[2]	Groupe de compétence
n	%	n	%	n	%	n	%	n	
10 147	26,88	1 363*	3,61	140**	0,37	2 524	6,69	**37 750**	Gestion (0)[4]
...	...	...	...	...	...	...	...	**67 305**	Universitaire (1)
36 655	23,83	35 225	22,90	2 505**	1,63	8 961	5,82	**153 843**	Collégiale (2-3)[5]
25 090	14,57	28 446	16,52	490**	0,28	61 299	35,61	**172 155**	Secondaire (4)
24 661	39,91	3 677*	5,95	173**	0,28	33 281	53,86	**61 792**	Formation en cours (6)
...	...	...	...	...	...	...	...	**17 307 ****	Emplois non codés[6]
96 552	**18,93**	**68 710**	**13,47**	**3 308**	**0,65**	**106 065**	**20,79**	**510 152**	**Total**[7]

Tableau 2

Salaires annuels moyens, heures et échelles salariales, groupes intermédiaires de la CNP, dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale, domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », secteur privé, Québec, 2007

Code	Titre du groupe	Effectif[1]	Salaire	Heures	Échelles salariales	
					Effectif échelle	Maximum normal
		n	$	h	%	$
Formation universitaire						
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 21)						
211	Professionnels des sciences physiques (ex.: physiciens, chimistes et géologues)	313	72 113	38,3	78,1	79 710
212	Professionnels des sciences de la vie (ex.: biologistes et agronomes)	75	70 234	38,5	83,2	82 380
213	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	1 920	71 438	38,6	85,3	74 131
214	Autres professionnels en génie	2 931	76 191	38,1	79,5	83 243
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	54	53 893	37,1	96,4	56 036
216	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	165	62 053	35,5	65,3	65 489
217	Professionnels en informatique	3 673	65 373	36,4	79,9	65 731
Moyenne		...	**69 770**	**37,4**	**80,7**	**72 911**
Formation collégiale						
Personnel technique des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 22)						
221	Personnel technique des sciences physiques (ex.: techniciens en chimie et géologie)	405	52 887	37,3	37,3	56 584
222	Personnel technique des sciences de la vie (ex.: techniciens en biologie)	127	46 473	38,8	19,9	52 874
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	2 427	56 939	38,6	68,8	60 282
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	1 927	49 509	38,3	42,0	55 097
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	963	45 887	38,2	87,7	53 534
226	Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation	611	58 234	38,9	48,3	61 277
227	Officiers et contrôleurs des services de transport	166	87 515	39,9	75,8	111 137
228	Personnel technique en informatique	2 514	47 537	37,2	73,5	52 230
Moyenne		...	**50 806**	**38,0**	**62,8**	**55 888**
Moyenne – formation universitaire et collégiale		...	**59 966**	**37,7**	**71,4**	**65 166**

... N'ayant pas lieu de figurer.

Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

1. Données observées dans les entreprises répondantes de l'ERG 2007.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2007*.

Vente et services (6)		Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		Total[1]	Groupe de compétence
n	%	n	%	n	%	n	%	n	
10 147	26,88	1 363*	3,61	140**	0,37	2 524	6,69	**37 750**	Gestion (0)[4]
...	...	...	...	...	...	...	...	**67 305**	Universitaire (1)
36 655	23,83	35 225	22,90	2 505**	1,63	8 961	5,82	**153 843**	Collégiale (2-3)[5]
25 090	14,57	28 446	16,52	490**	0,28	61 299	35,61	**172 155**	Secondaire (4)
24 661	39,91	3 677*	5,95	173**	0,28	33 281	53,86	**61 792**	Formation en cours (6)
...	...	...	...	...	...	...	...	**17 307 ****	Emplois non codés[6]
96 552	**18,93**	**68 710**	**13,47**	**3 308**	**0,65**	**106 065**	**20,79**	**510 152**	**Total[1]**

- Dans le niveau de compétence universitaire, le salaire annuel moyen des sept emplois du groupe de base « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé » varie de 53 893 $ à 76 191 $. Le salaire le plus faible[2], soit celui du groupe « Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage » (CNP 215), est inférieur à celui de trois emplois de niveau collégial. Dans tous les groupes à l'exception d'un seul, 78 % et plus des employés sont rémunérés selon une échelle salariale. Le groupe « Mathématiciens, statisticiens et actuaires » (CNP 216) présente une proportion un peu plus faible, soit 65,3 %. Quant au maximum normal, il varie de 56 036 $ à 83 243 $.

- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire annuel moyen des huit emplois se situe entre 45 887 $ et 87 515 $. Le salaire le plus élevé est celui du groupe « Officiers et contrôleurs des services de transport ». Ce salaire se démarque puisqu'il est le plus élevé, tous niveaux de compétence confondus. La proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle salariale varie de 19,9 % à 87,7 %. Le maximum normal, quant à lui, fluctue de 52 230 $ à 111 137 $ selon l'emploi.

- Lorsque les deux niveaux de compétence sont considérés, les heures régulières hebdomadaires de travail varient, selon l'emploi, d'environ 35,5 à 39,9 heures. Les niveaux de compétence universitaire et collégiale présentent des moyennes de 37,4 et 38,0 heures hebdomadaires respectivement. Le groupe « Officiers et contrôleurs des services de transport » (CNP 227) montre la semaine de travail la plus longue, soit 39,9 heures.

La rémunération selon la présence d'un ou de deux niveaux dans l'entreprise

La rémunération des emplois exigeant un niveau de compétence universitaire ou collégiale est-elle plus élevée dans les entreprises où l'on retrouve les deux niveaux ou un seul? Afin de répondre à cette question, les emplois des deux niveaux de compétence ont été liés selon leur champ d'activité. En considérant la nature des emplois (selon la codification de la CNP), cinq regroupements ont pu être formés : sciences physiques, sciences de la vie, génie, architecture et urbanisme et informatique. Chacun de ces champs regroupe des emplois des deux niveaux.

Trois groupes intermédiaires du domaine analysé n'ont pu être liés avec un groupe de l'autre niveau de compétence. Il s'agit des groupes suivants : « Mathématiciens, statisticiens et actuaires », « Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation » et « Officiers et contrôleurs des services de transport ».

Le tableau 3 présente la rémunération et l'effectif observés dans l'enquête pour chacun des groupes intermédiaires selon qu'ils se trouvent dans une entreprise comprenant les deux niveaux de compétence ou un seul des niveaux. La figure 1 présente pour sa part la rémunération des groupes intermédiaires.

En ce qui concerne l'effectif observé[3], parmi les 17 329 employés réguliers à temps plein, un peu plus de la moitié (53,1 %) occupe des emplois en génie. Les emplois en informatique représentent aussi une proportion importante de l'effectif, soit 35,7 %. La prépondérance de ces deux champs d'activité est notée dans les deux niveaux de compétence. Quant aux emplois en sciences physiques, sciences de la vie et en architecture/urbanisme, ils constituent une plus faible part de l'effectif, avec un total de 442 employés dans le niveau de compétence universitaire et de 1 495 employés dans le niveau de compétence collégiale.

Tableau 3

Salaires annuels moyens, certains groupes intermédiaires de la CNP dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale, domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », secteur privé, Québec, 2007

Code	Titre du groupe	Entreprises – deux niveaux de compétence		Entreprises – niveau de compétence collégiale		Entreprises – niveau de compétence universitaire	
		Effectif	Salaire	Effectif	Salaire	Effectif	Salaire
		n	$	n	$	n	$
211	Professionnels des sciences physiques	265	79 743	...	...	48	51 760
221	Personnel technique des sciences physiques	334	56 203	71	42 042	...	...
212	Professionnels des sciences de la vie	52	62 249	...	...	23	85 936
222	Personnel technique des sciences de la vie	61	47 237	66	45 300	...	...
213-214	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique / Autres professionnels en génie	3 714	75 130	...	...	1 137	72 324
223-224	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel / Personnel technique en génie électronique et électrique	3 385	56 661	969	45 149	...	...
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	48	53 999	...	...	6	53 106
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	198	39 996	765	46 457	...	...
217	Professionnels en informatique	3 467	64 471	...	...	206	83 713
228	Personnel technique en informatique	2 334	48 755	180	41 618	...	...
Niveau de compétence universitaire		**7 546**	**69 184**	**...**	**...**	**1 420**	**72 704**
Niveau de compétence collégiale		**6 312**	**52 974**	**2 051**	**45 084**	**...**	**...**

... N'ayant pas lieu de figurer

Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15%

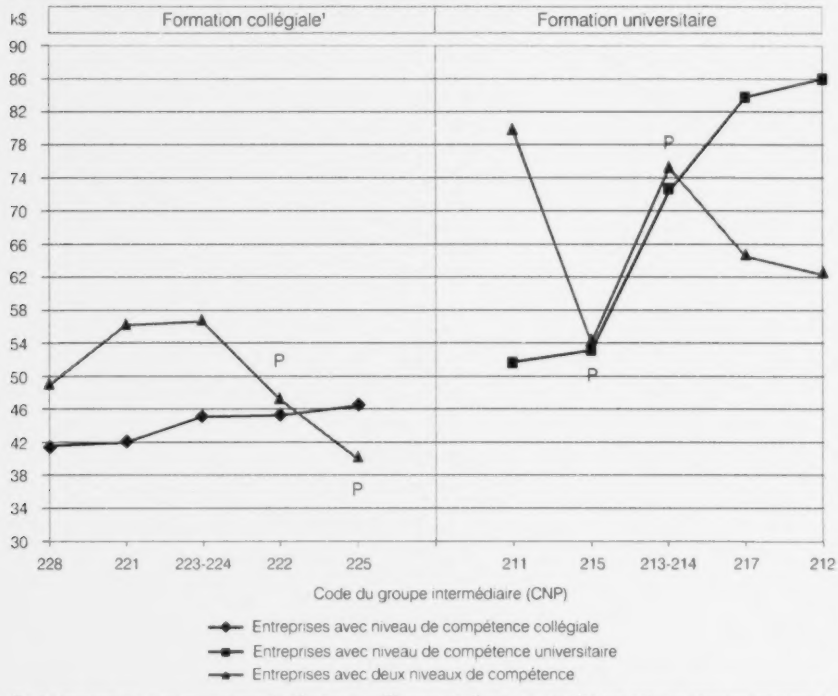
Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*

2 Dans cette section, l'analyse des différences entre les salaires des groupes a été réalisée à l'aide du test de chevauchement des intervalles alors que dans les autres analyses, le test standard a été appliqué.

3 Données observées dans les entreprises répondantes de l'ERG 2007.

Figure 1

Salaires annuels moyens, certains groupes intermédiaires de la CNP dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale, domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », secteur privé, Québec, 2007



P : Le test statistique ne permet pas de détecter de différence significative sur le plan des salaires entre les entreprises où l'on retrouve les deux niveaux de compétence et celles où le niveau concerné seulement est présent.

1 Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un cégep, mais considère également d'autres formations jugées équivalentes (pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP).

La *Classification nationale des professions* en bref

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne[1]. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. La matrice de la CNP 2001 classifie les professions avec un code de trois chiffres (groupes intermédiaires). Cette classification est faite en fonction de neuf domaines d'activité et cinq groupes de compétence (quatre niveaux plus le groupe de la gestion). Pour les quatre niveaux de compétence, c'est-à-dire en excluant la gestion, les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession; le premier indique le domaine, le second identifie le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents groupes intermédiaires. Chaque niveau de compétence correspond à la scolarité requise pour un emploi, sauf pour les emplois de gestion où la scolarité n'est pas un critère. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ». Le troisième chiffre (3) désigne le groupe intermédiaire, soit celui des « Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique ».

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

La proportion de l'effectif des emplois de niveau collégial par rapport à l'effectif total s'établit à 48,3 %. Dans quatre des cinq champs, cette proportion varie de 40,6 % (emplois en informatique) à 62,9 % (emplois en sciences de la vie). Une proportion différente est notée dans les emplois en architecture/urbanisme; en effet, 94,7 % de l'effectif observé dans ce champ d'activité occupe un emploi exigeant un niveau de compétence collégiale.

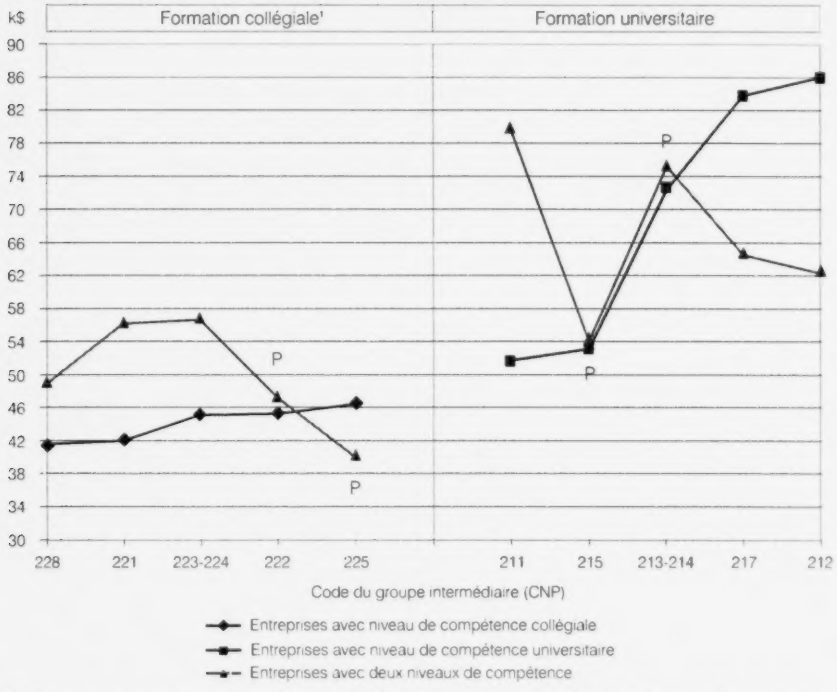
Dans l'ensemble, le salaire annuel moyen des emplois de niveau de compétence universitaire dans les entreprises où l'équivalent de niveau collégial n'est pas présent est de 72 704 $, alors qu'il est évalué à 69 184 $ dans celles où l'on trouve des emplois des deux niveaux; cette différence n'est toutefois pas statistiquement significative. En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, les groupes intermédiaires montrent en moyenne un salaire plus élevé dans les entreprises possédant les deux niveaux que dans celles où seulement des emplois de niveau collégial sont présents (52 974 $ contre 45 084 $).

Au niveau de formation universitaire, deux des cinq emplois présentent un salaire annuel moyen supérieur dans le groupe des entreprises ne comportant que ce niveau de compétence. Ainsi, les emplois « Professionnels des sciences de la vie » (85 936 $ contre 62 249 $) et « Professionnels en informatique » (83 713 $ contre 64 471 $) ont un salaire estimé plus élevé dans les entreprises où l'on retrouve uniquement des emplois exigeant une formation universitaire. Un seul groupe intermédiaire montre la situation inverse. En effet, chez les professionnels en sciences physiques (CNP 211), le salaire annuel moyen observé dans les entreprises possédant les deux niveaux de compétence (79 743 $) est plus élevé que le salaire offert dans celles ne comportant que des emplois de niveau universitaire (51 760 $). Finalement, en ce qui concerne les professionnels en génie (CNP 213-214) et les professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage (CNP 215), il n'y a pas de différence significative entre les salaires annuels moyens notés dans les deux groupes d'entreprises.

Dans le niveau de compétence collégiale, trois des cinq emplois montrent un salaire annuel moyen plus élevé dans les entreprises où des emplois des deux niveaux sont présents. Chez les deux autres groupes, soit « Personnel technique des sciences de la vie » (CNP 222) et « Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie » (CNP 225), la différence observée entre les deux types d'entreprises n'est pas statistiquement significative.

Figure 1

Salaires annuels moyens, certains groupes intermédiaires de la CNP dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale, domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », secteur privé, Québec, 2007



P : Le test statistique ne permet pas de détecter de différence significative sur le plan des salaires entre les entreprises où l'on retrouve les deux niveaux de compétence et celles où le niveau concerné seulement est présent

1 Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un cégep, mais considère également d'autres formations jugées équivalentes (pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP)

La *Classification nationale des professions* en bref

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne[1]. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. La matrice de la CNP 2001 classifie les professions avec un code de trois chiffres (groupes intermédiaires). Cette classification est faite en fonction de neuf domaines d'activité et cinq groupes de compétence (quatre niveaux plus le groupe de la gestion). Pour les quatre niveaux de compétence, c'est-à-dire en excluant la gestion, les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession, le premier indique le domaine, le second identifie le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents groupes intermédiaires. Chaque niveau de compétence correspond à la scolarité requise pour un emploi, sauf pour les emplois de gestion où la scolarité n'est pas un critère. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ». Le troisième chiffre (3) désigne le groupe intermédiaire, soit celui des « Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique ».

1 Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

La proportion de l'effectif des emplois de niveau collégial par rapport à l'effectif total s'établit à 48,3 %. Dans quatre des cinq champs, cette proportion varie de 40,6 % (emplois en informatique) à 62,9 % (emplois en sciences de la vie). Une proportion différente est notée dans les emplois en architecture/urbanisme, en effet, 94,7 % de l'effectif observé dans ce champ d'activité occupe un emploi exigeant un niveau de compétence collégiale.

Dans l'ensemble, le salaire annuel moyen des emplois de niveau de compétence universitaire dans les entreprises où l'équivalent de niveau collégial n'est pas présent est de 72 704 $, alors qu'il est évalué à 69 184 $ dans celles où l'on trouve des emplois des deux niveaux; cette différence n'est toutefois pas statistiquement significative. En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, les groupes intermédiaires montrent en moyenne un salaire plus élevé dans les entreprises possédant les deux niveaux que dans celles où seulement des emplois de niveau collégial sont présents (52 974 $ contre 45 084 $).

Au niveau de formation universitaire, deux des cinq emplois présentent un salaire annuel moyen supérieur dans le groupe des entreprises ne comportant que ce niveau de compétence. Ainsi, les emplois « Professionnels des sciences de la vie » (85 936 $ contre 62 249 $) et « Professionnels en informatique » (83 713 $ contre 64 471 $) ont un salaire estimé plus élevé dans les entreprises où l'on retrouve uniquement des emplois exigeant une formation universitaire. Un seul groupe intermédiaire montre la situation inverse. En effet, chez les professionnels en sciences physiques (CNP 211), le salaire annuel moyen observé dans les entreprises possédant les deux niveaux de compétence (79 743 $) est plus élevé que le salaire offert dans celles ne comportant que des emplois de niveau universitaire (51 760 $). Finalement, en ce qui concerne les professionnels en génie (CNP 213-214) et les professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage (CNP 215), il n'y a pas de différence significative entre les salaires annuels moyens notés dans les deux groupes d'entreprises.

Dans le niveau de compétence collégiale, trois des cinq emplois montrent un salaire annuel moyen plus élevé dans les entreprises où des emplois des deux niveaux sont présents. Chez les deux autres groupes, soit « Personnel technique des sciences de la vie » (CNP 222) et « Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie » (CNP 225), la différence observée entre les deux types d'entreprises n'est pas statistiquement significative.

Le présent article visait à étudier la rémunération des emplois exigeant une formation universitaire ou collégiale dans les entreprises où l'on trouve les deux niveaux de compétence par rapport à celles où un seul niveau est présent. Les résultats sont plutôt partagés. En effet, dans 4 des 10 groupes intermédiaires, le salaire annuel moyen est plus élevé dans les entreprises possédant les deux niveaux de compétence que dans celles ne comportant qu'un seul niveau. Deux groupes présentent la situation inverse, soit un salaire supérieur dans les entreprises où l'on ne trouve que des emplois de même niveau. Chez les quatre groupes restants, la différence au chapitre du salaire entre les deux types d'entreprises n'est pas statistiquement significative. D'autres éléments devraient faire l'objet d'une analyse afin d'isoler certains facteurs, comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité économique, l'ancienneté et la syndicalisation. Ces facteurs sont des déterminants importants du niveau de la rémunération et peuvent expliquer en partie les différences observées, notamment chez les emplois de niveau de compétence collégiale.

Vient de paraître :

Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2008

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ a rendu public, le 28 novembre dernier, son rapport annuel *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*. Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés au Québec en 2008. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, « entreprises publiques », universitaire, municipal et fédéral). La deuxième partie, quant à elle, présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des salariés et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, on trouve dans ce rapport les prévisions économiques et les perspectives salariales de l'Institut pour 2008 et 2009. Le rapport est disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Publications à venir :

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ publiera, d'ici le printemps 2009, les résultats de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Ce rapport fournira des données sur les heures régulières de travail, les échelles salariales et les salaires selon les groupes intermédiaires de la CNP (codes à trois chiffres). Cette édition est bonifiée à l'aide de nouvelles ventilations; on y trouvera notamment des tableaux de résultats selon la taille de l'entreprise et selon certains secteurs d'activité. Par ailleurs, ce rapport mettra en perspective des éléments descriptifs de l'ERG tels que l'échantillon, le nombre d'appariements effectués, le nombre d'employés couverts par l'enquête ainsi que les particularités propres à l'ERG 2008. Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). Ce site proposera d'autre part davantage de résultats, dont des données relatives aux emplois repères.

Étude de sensibilité – Ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et effet sur les résultats de la comparaison 2007 (titre provisoire)

Dans le cadre de ses travaux relatifs à la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, l'Institut de la statistique du Québec publiera ce printemps une étude de sensibilité afin de mesurer l'effet des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération diffusés en novembre 2007 dans le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*.

Cette étude présente, par emploi repère, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, les ajustements moyens d'équité salariale effectués dans l'administration québécoise. Ces ajustements prennent en considération tous les corps d'emploi de l'administration québécoise appariés aux emplois repères faisant l'objet de la comparaison. Le calcul des « écarts sans équité salariale » de 2007 et de la différence entre ces derniers et les « écarts avec équité salariale » permet de mesurer l'effet des ajustements sur la comparaison de la rémunération. Enfin, l'étude présente dans l'ensemble des corps d'emploi de l'administration québécoise (appariés ou non aux emplois repères) l'ajustement moyen d'équité salariale, tant pour la période de référence du rapport (avril 2007) que pour l'ensemble de la période couverte par les ajustements d'équité salariale (novembre 2007). Ce document pourra être consulté gratuitement sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Claude Vecerina
Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384, poste 6239
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1e trimestre 2009
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec

Le présent article visait à étudier la rémunération des emplois exigeant une formation universitaire ou collégiale dans les entreprises où l'on trouve les deux niveaux de compétence par rapport à celles où un seul niveau est présent. Les résultats sont plutôt partagés. En effet, dans 4 des 10 groupes intermédiaires, le salaire annuel moyen est plus élevé dans les entreprises possédant les deux niveaux de compétence que dans celles ne comportant qu'un seul niveau. Deux groupes présentent la situation inverse, soit un salaire supérieur dans les entreprises où l'on ne trouve que des emplois de même niveau. Chez les quatre groupes restants, la différence au chapitre du salaire entre les deux types d'entreprises n'est pas statistiquement significative. D'autres éléments devraient faire l'objet d'une analyse afin d'isoler certains facteurs, comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité économique, l'ancienneté et la syndicalisation. Ces facteurs sont des déterminants importants du niveau de la rémunération et peuvent expliquer en partie les différences observées, notamment chez les emplois de niveau de compétence collégiale.

Vient de paraître :

Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2008

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ a rendu public, le 28 novembre dernier, son rapport annuel *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*. Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés au Québec en 2008. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, « entreprises publiques », universitaire, municipal et fédéral). La deuxième partie, quant à elle, présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des salariés et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, on trouve dans ce rapport les prévisions économiques et les perspectives salariales de l'Institut pour 2008 et 2009. Le rapport est disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Publications à venir :

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ publiera, d'ici le printemps 2009, les résultats de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Ce rapport fournira des données sur les heures régulières de travail, les échelles salariales et les salaires selon les groupes intermédiaires de la CNP (codes à trois chiffres). Cette édition est bonifiée à l'aide de nouvelles ventilations; on y trouvera notamment des tableaux de résultats selon la taille de l'entreprise et selon certains secteurs d'activité. Par ailleurs, ce rapport mettra en perspective des éléments descriptifs de l'ERG tels que l'échantillon, le nombre d'appariements effectués, le nombre d'employés couverts par l'enquête ainsi que les particularités propres à l'ERG 2008. Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). Ce site proposera d'autre part davantage de résultats, dont des données relatives aux emplois repères.

Étude de sensibilité – Ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et effet sur les résultats de la comparaison 2007 (titre provisoire)

Dans le cadre de ses travaux relatifs à la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, l'Institut de la statistique du Québec publiera ce printemps une étude de sensibilité afin de mesurer l'effet des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération diffusés en novembre 2007 dans le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*.

Cette étude présente, par emploi repère, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, les ajustements moyens d'équité salariale effectués dans l'administration québécoise. Ces ajustements prennent en considération tous les corps d'emploi de l'administration québécoise appariés aux emplois repères faisant l'objet de la comparaison. Le calcul des « écarts sans équité salariale » de 2007 et de la différence entre ces derniers et les « écarts avec équité salariale » permet de mesurer l'effet des ajustements sur la comparaison de la rémunération. Enfin, l'étude présente dans l'ensemble des corps d'emploi de l'administration québécoise (appariés ou non aux emplois repères) l'ajustement moyen d'équité salariale, tant pour la période de référence du rapport (avril 2007) que pour l'ensemble de la période couverte par les ajustements d'équité salariale (novembre 2007). Ce document pourra être consulté gratuitement sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Claude Vecerina
Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384, poste 6239
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2009
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec